

SKRIPSI
ETOS KERJA PEGAWAI BAGIAN KESEJAHTERAAN
RAKYAT (KESRA) KABUPATEN KARIMUN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU



OLEH :

ASNA WATI
10675005143

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010

ETOS KERJA PEGAWAI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT (KESRA) KABUPATEN KARIMUN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Abstrak

**Oleh
Asnawati**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun, tujuannya adalah untuk mengetahui etos kerja pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun dan faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja di sana. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh dianalisa dan disajikan dengan menggunakan tabel kemudian tabel diberikan penjelasan atas data yang telah dikumpulkan. Sejalan dengan tujuan penelitian diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sensus.. Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber dan informan melalui observasi dan koesioner . Kemudian data skunder yakni data yang sudah diolah dalam bentuk catatan-catatan.

Berdasarkan hasil penelitian di ambil kesimpulan bahwa etos kerja pada bagian kesejahteraan rakyat masih rendah , hal ini di sebabkan karena kurangnya motivasi, penilaian prestasi, perilaku organisai, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan masih kurang tinggi pada pegawai yang sedang bertugas di sana. Dengan rendahnya pandangan tentang etos kerja yang baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7

BAB II TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Etos Kerja	9
II.2 Arti Penting Etos Kerja.....	11
II.3 Etos Kerja Unggulan.....	12
II.4 Indikator Etos Kerja	17
II.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
II.6 Teknik Pengukuran.....	24
II.7 Variabel Penelitian	25
II.8 Hipotesis	25

BAB III METODELOGI PENELITIAN

III.1 Metode Penelitian.....	26
------------------------------	----

III.2 Lokasi Penelitian dan Waktu	27
III.3 Jenis dan Sumber data.....	27
III.4 Populasi dan Sampel..... ..	28
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
III.6 Teknik Analisa Data.....	29
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
IV.1 Gambaran Umum Kabupaten Karimun.....	30
IV.2 Gambaran Umum Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA).....	32
IV.3 Tugas Pokok dan Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA).....	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1 Karakteristik Responden	39
V.2 Etos Kerja Pegawai Kantor Bupati Karimun Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA)..... ..	42
V.3 Faktor-Faktor Yng Mempengaruhi Etos Kerja.....	68
BAB VI PENUTUP	
VI.1 Kesimpulan	62
VI.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A.latar belakang

Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang di selenggarakan oleh pemerintah maka senantiasa harus berubungan erat denga sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana maka pembangunan negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk, oleh karna itu kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mendapatkan sesuatu sebagai imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia itu sendiri, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan keluarga, bahkan untuk kepentingan masyarakat. Bekerja secara profesional mencerminkan etos kerja pada bidang kerja yang digelutinya. Karena etos kerja yang lahir dari suatu profesionalitas akan mendatangkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Pada zaman moderen ini, etos kerja sangat mempengaruhi kesejahteraan kebahagiaan suatu rumah tangga dalam suatu masyarakat, karena etos kerja yang tinggi hasilnya, dapat menghadirkan apa yang dibutuhkan dalam keluarga.

Etos kerja yang di maksud di sini adalah penanaman semangat untuk bekerja dan berkreatifitas. Karena sikap yang bermalas-malasan dan tidak kereatif merupakan cereminan sikap yag tidak memiliki etos kerja. Etos kerja yang di miliki oleh seseorang terindekasi dari rasa tanggung jawab terhadp pekerjaan yang digelutinya, selain dari itu, membudayakan diri hidup disiplin dalam hal

memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang di bebaskan. Karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan produktifitas kerja.

Maka etos kerja adalah semangat untuk menyempurnakan sesuatu dan menghindari kerusakan sehingga setiap pekerjaan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari pekerjaan. Senada dari itu, membudayakan diri hidup disiplin dalam hal memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang paling penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang dibebankan, karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan produktifitas kerja.

Pentingnya tanggung jawab dan disiplin atau pemanfaatan waktu yang sebaik-baiknya sangat erat dan tidak bisa di pisahkan bagi seseorang yang bekerja pada sektor jasa, baik yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta. Etos kerja pada sektor ini dapat di lihat dari mudah, cepat, dan tepatnya urusan masyarakat yang dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Dengan melihat kerangka di atas, jelas bahwa aparatur negara yang baik tergantung kepada kesempurnaan pegawai negrinya, di mana aparatur negara sangat membutuhkan manusia yang terampil untuk mencapai perestasi kerja yang baik dari anggota organisai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang di wujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur. Jadi jelaslah bahwa nilai-nilai yang terdapat dalam etos kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tingkat perestasi kerja pegawai. Hal ini juga sangat di butuhkan terutama dalam menjalankan roda

pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Bagian Kesejahteraan rakyat (KESRA) merupakan salah satu unit kerja di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Karimun yang bertanggung jawab langsung kepada Sekda Karimun yang di pimpin oleh seorang Kepala Bagian Kesra, dimana Kepala bagian KESRA harus dapat bertindak secara tegas untuk menjalankan tugasnya sebagai pengatur dan pengelola administrasi pegawai di lingkungan Kabupaten Karimun.

Faktor etos kerja sangat erat kaitanya dengan perestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan perestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap tugas para pegawai sangat di pengaruhi oleh etos kerja, dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat / organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud sebagai kerja atau berkerja.

Dengan segala kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang ada di Bagian Kesra yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat daerah dalam mengelola administrasi dan merumuskan kebijakan dan memfasilitasi daerah untuk mengatur dan menjadi sumber segala urusan pegawai daerah tersebut, penulis menilai upaya dalam meningkatkan etos kerja Pegawai khususnya di Bagian Kesra belum cukup maksimal, sanksi ataupun penghargaan belum dapat memacu pertumbuhan etos kerja di kalangan Pegawai Karimun. Sehubungan dengan hal itu penulis menduga bahwa etos kerja para pegawai pada Bagian Kesra Kantor Bupati Karimun belum bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam Penerapan etos kerja, peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Kepemimpinan pada Kantor Bupati Karimun merupakan faktor yang menentukan etos kerja pegawai itu sendiri. Disini yang dimaksud Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaan, motivasi/menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada bagian organisasi.

Begitu juga dengan kantor Bupati Karimun bagian Kesra bahwa faktor-faktor etos kerja karyawan bisa ditentukan oleh kegiatan kepemimpinan, yang langsung menata peraturan, dan harus dipatuhi oleh staf dan pegawainya. Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tercapainya tingkat perestasi kerja pegawai untuk mencapai perestasi yang baik.

Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai perestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai perestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagai mana yang diharapkan.

Sebagai ilustrasi tentang etos kerja para pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Karimun bagian kesejahteraan rakyat (KESRA) maka ditampilkan tingkat absensi rata-rata pegawai tersebut selama tahun 2007-2009.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Rata-rata Pegawai Pada Kantor Bupati Karimun
Bagian Kesejahteraan rakyat (KESRA)
Tahun 2007-2009

NO	Tahun	Jumlah pegawai	A	I	S	Jumlah
1	2007	11	2	1	3	6
2	2008	11	3	2	3	8
3	2009	13	3	4	4	11

Pada tabel 1.1 dapat kita lihat tingkat absensi yaitu pada tahun 2007 absen sebanyak 2 orang, izin 1 orang dan sakit 3 orang, pada tahun 2008 absen sebanyak 3 orang, izin 2 orang dan sakit 3 orang, pada tahun 2009 absen sebanyak 3 orang izin 4 orang dan sakit 4 orang. Jadi dapat kita simpulkan bahwa tingkat absensi rata-rata pegawai pada Bagian kesejahteraan rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun mengalami fluktuasi negatif selama tahun 2007-2009. Karena tingkat absensi selalu meningkat dari tahun ke tahun.

Dari fenomena di atas penulis tertarik meneliti tentang ” **Etos Kerja Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau**”

B. Perumusan Masalah

Kemampuan keahlian untuk melaksanakan pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan kerja, kemampuan tanpa di iringi

kemauan(motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan) tidak akan menjadikan pekerjaan ini efektif dan efisien terselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahan pokok penelitian itu yakni:

1. Bagaimanakah etos kerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi etos kerja pegawai di Bagian Kesra Kantor Bupati Kabupaten Karimun?

C. tujuan dan Manfaat Penelitian

C.1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian menurut Kartini Kartono (1990: 75) terbagi dua, yaitu”tujuan oprasional dan tujuan substansial”.

1 Tujuan oprasional adalah tujuan berupa suatu objek yang langsung akan di garap oleh peneliti, terhadap objek tersebut orang langsung melakukan usaha-usaha operatif. Artinya lebih menekankan kepada tujuan khusus.

2. tujuan substansial dari penelitian ini adalah penggunaan dari hasil dari penelitianbagi suatu keperluan atau kegiatan tertentu . Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa tutuan ini lebih menekankan kegunaanya di luar atau lebih bersifat umum.

Adapun tujuan substansial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui faktor-faktor apasajakah yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada bagian kesejahteraan rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun Kepulauan Riau.
- 2) Untuk mengetahui etos kerja pegawai pada bagian kesejahteraan rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun Kepulauan Riau.

C.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritisnya diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan masukan serta informasi bagi pemerintah khususnya Bagian Kesra serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti.

D. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan ini akan di paparkan dalam lima pokok bahasan(bab) dari masing-masing bab ini di bagi dalam beberapa sub-sub sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pengertian etos kerja, Indikator etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, Motivasi, serta pembinaan sebagai pemicu etos kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas metode yang digunakan , pendekatan apa, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik analisis data, dan lokasi penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis kemukakan tentang tinjauan umum Bagian Kesra Kantor Bupati Karimun, struktur organisasi dan kegiatan kerja organisasi Bagian Kesra.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan beberapa data serta pemaparannya secara sistematis.

BAB VI PENUTUP

Dari berbagai pembahasan di atas pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Etos Kerja

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan atau manajer bagaimana dia dapat mengarahkan karyawan dan pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal, karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau pegawai. Peranan manajemen sumber daya personalia sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Ishk Arep dan Hendri Tanjung (2003 : 156), menyatakan bahwa "etos diturunkan dari kata etika. Definisi sederhana etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas moral, sedangkan Jansen Sinamo (2002: 62) lebih lanjut menjelaskan bahwa etos kerja adalah doktrin tentang kerja yang di yakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dan perilaku kerja mereka", sedang Ali Mhudhofir (1999: 56) mengungkapkan bahwa "Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, kebiasaan cara hidup seseorang, motivasi atau tujuan moral". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa apapun

yang menjadi watak atau kebiasaan kita dalam bekerja sudah dapat dikatakan sebagai etos kerja.

Menurut Tohardi (2002:427) etos kerja adalah kemampuan orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Selanjutnya menurut Hasibuan (2002: 158) etos kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Kemudian menurut D. Halsey (2003:305) etos kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerjaan untuk menghasilkan yang lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja adalah suatu kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Menurut Franz Magnis Suseno yang dikutip oleh Sudiman Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral tertentu. Sedangkan menurut Jansen Sinamo (2002:62) etos kerja adalah bahasa Yunani "ethos". Adalah sifat atau adat yang dipakai Aristoteles dan Plato untuk memahami atau aturan sosial yang menentukan dan membatasi tingkah laku. Pendapat tersebut juga mengatakan bahwa segala aturan social yang berlaku jika dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan etos kerja yang baik pula.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Sikap mental seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain: tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

B. Arti Penting Etos Kerja

Menurut Tohardi (2002:425-426) ada beberapa arti pentingnya etos kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain, sebagai berikut:

1. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan etos kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
3. Dengan etos kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan yang malas.

4. Dengan etos kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) untuk bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti etos kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Tourn Over*)

5. Dengan etos kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian etos kerja pegawai sangat berperan penting dalam sebuah kantor atau perusahaan. Jadi seorang pemimpin perusahaan harus selalu memperhatikan etos kerja karyawan supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etos kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

C. Etos Kerja Unggulan

1. Etos pertama : Kerja adalah rahmat

Kasur sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepesenpun. Bakat dan kecerdasan yang memungkinkan kita bekerja adalah anugerah. Dengan bekerja, setiap tanggal muda kita menerima gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Dengan bekerja kita punya banyak teman dan kenalan, punya kesempatan untuk menambah ilmu dan wawasan, dan masih banyak lagi. Semua itu anugerah yang patut disyukuri. Sungguh kelewatan jika kita merespon semua nikmat itu dengan bekerja ogah-ogahan.

2. Etos kedua : Kerja adalah amanah

Apa pun pekerjaan kita, pramuniaga, pegawai negeri, atau anggota DPR, semua adalah amanah. Pramuniaga mendapatkan amanah dari pemilik toko. Pegawai negeri menerima amanah dari negara. Anggota DPR menerima amanah dari rakyat. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

3. Etos ketiga : Kerja adalah panggilan

Apa pun profesi kita, perawat, guru, penulis, semua adalah darma. Seperti darma Yudistira untuk membela kaum Pandawa. Seorang perawat memanggil darma untuk membantu orang sakit. Seorang guru memikul darma untuk menyebarkan ilmu kepada para muridnya. Seorang penulis menyandang darma untuk menyebarkan informasi tentang kebenaran kepada masyarakat. Jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, “I’m doing my best!” Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.

4. Etos keempat : Kerja adalah aktualisasi

Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa “ada”.

Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk bengong tanpa pekerjaan. Secara alami, aktualisasi diri itu bagian dari kebutuhan psikososial manusia. Dengan bekerja, misalnya, seseorang bisa berjabat tangan dengan rasa pede ketika berjumpa koleganya. “Perkenalkan, nama saya Miftah, dari Bank Kemilau.” Keren ‘kan?

5. Etos kelima : Kerja itu ibadah

Tak peduli apa pun agama atau kepercayaan kita, semua pekerjaan yang halal merupakan ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata. Jansen mengutip sebuah kisah zaman Yunani kuno seperti ini :

Seorang pemahat tiang menghabiskan waktu berbulan-bulan untuk mengukir sebuah puncak tiang yang tinggi. Saking tingginya, ukiran itu tak dapat dilihat langsung oleh orang yang berdiri di samping tiang. Orang-orang pun bertanya, buat apa bersusah payah membuat ukiran indah di tempat yang tak terlihat? Ia menjawab, “Manusia memang tak bisa menikmatinya. Tapi Tuhan bisa melihatnya.” Motivasi kerjanya telah berubah menjadi motivasi transendental. Warisan tak ternilai.

6. Etos keenam : Kerja adalah seni

Apa pun pekerjaan kita, bahkan seorang peneliti pun, semua adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan enjoy seperti halnya melakukan hobi. Jansen mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya. “Antusias melah yang membuat saya

mampu bekerja berbulan-bulan di laboratorium yang sepi,” katanya. Jadi, sekali lagi, semua kerja adalah seni.

7. Etos ketujuh : Kerja adalah kehormatan

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Jansen mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, kita sudah mafhum. Semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

8. Etos kedelapan : Kerja adalah pelayanan

Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama. Pada pertengahan abad ke-20 di Prancis, hidup seorang lelaki tua sebatang kara karena ditinggal mati oleh istri dan anaknya. Bagi kebanyakan orang, kehidupan seperti yang ia alami mungkin hanya berarti menunggu kematian. Namun bagi dia, tidak. Ia pergi ke lembah Cavannen, sebuah daerah yang sepi. Sambil menggembalakan domba, ia memunguti biji oak, lalu menanamnya di sepanjang lembah itu. Tak ada yang membayarnya. Tak ada yang memujinya. Ketika meninggal dalam usia 89 tahun, ia telah meninggalkan sebuah warisan luar biasa, hutan sepanjang 11 km! Sungai-sungai mengalir lagi. Tanah yang semula tandus menjadi subur. Semua itu dinikmati oleh orang yang sama sekali tidak ia kenal. Di Indonesia semangat kerja serupa bisa kita jumpai pada Mak Eroh yang membelah bukit untuk mengalirkan air ke sawah-sawah di desanya di

Tasikmalaya, Jawa Barat. Juga pada diri almarhum Munir, aktivis Kontras yang giat membela kepentingan orang-orang yang teraniaya. “Manusia diciptakan oleh Yang Maha Kuasa dengan dilengkapi keinginan untuk berbuat baik,”.

Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal, karena setiap aktivitas organisasi tidak terlepas dari daya guna manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai. Peranan manajemen sumber daya personalia sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Uswatun Hasanah (2004: 9), ”etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk keperibadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam membentuk kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut dalam mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan dimana anda selama ini banyak melakukan interaksi hidup ”. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa etos tersebut juga menjelaskan bahwa etos kerja adalah hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan.

Selanjutnya Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 156), menyatakan bahwa etos diturunkan dari kata etika. Definisi sederhana etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas moral, sedangkan Jansen Sinamo (2002: 62) lebih

lanjut menjelaskan bahwa etos kerja adalah dokren tentang kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata khas dalam perilaku kerja mereka.: sedangkan Ali Mhudhofir (1999: 56) mengungkapkan pula bahwa :Eos berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, kebiasaan cara hidup seseorang, motivasi atau tujuan mora:. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa apapun yang terjadi watak atau kebiasaan kita dalam bekerja sudah dapat dikatakan sebagai etos kerja.

Menurut Franz Magnis Susen yang dikutip oleh Sudiman Tebba (2003: 1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan Menurut Jansen Sinamo (2002: 62), etos kerja berasal dari bahasa Yunani :ethos:, ethos adalah sifat atau adat yang dipakai Aristotelis dan Plato untuk menerangkan studi mereka tentang nilai-nilai cita-cita Yunani dengan maksud untuk memahami tata aturan sosial yang menentukan dan membatasi tingkah laku. Pendapat tersebut juga mengatakan bahwa seala aturan sosial yang berlaku jika dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan etos kerja yang baik pula.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Sikap mental seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan

aktivitas yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain : tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

Dengan demikian, etos kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

D. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja adalah ciri-ciri dari orang yang sudah memiliki etos kerja, jika sifat etos kerja yang baik sudah tertanam di setiap diri pegawai maka pegawai di suatu instansi itu akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja yang dicapainya. Tentunya hal ini sudah kita inginkan sejak lama, jika etos kerja ini sudah tertanam maka sifat akan berubah menjadi, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan serta pekerja keras, hemat, produktif, berdisiplin, dan berenergi ke masa depan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik.

Jansen Sinamo (2003:24) Berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yakni:

1. Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
2. Kerja adalah amanah, disini dapat pula dipahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah.
6. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Weber yang di kutip oleh Sudiman Tebba (2003:1), :perlu diperhatikan sifat-sifat etika yang harus dikembangkan dalam peroses etos kerja”, yang pertama sifat bertanggung jawab, dimana tanggung jawab di sini langsung kepada tuhan, yang selanjutnya jujur dalam perbuatan, hal ini meliputi kerja keras, yang dapat diartikan bahwa pekerja harus tekun dan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya, yang kedua sifat hemat, sifat ini juga bertujuan agar setiap pekerja tidak menghambur-hamburkan uang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan yang terakhir meliputi sifat menghargai waktu, disini diharapkan agar setiap pekerja harus senantiasa menghargai waktu yang telah ditetapkan.

Jika suatu instansi meningkatkan etos kerja para pekerjanya maka akan di peroleh banyak keuntungan , karena dengan tingginya etos kerja maka hasil kerja yang akan dihasilkan akan lebih besar jumlahnya serta kualitas yang dicapai juga akan lebih baik,jiksa hal ini terjadi maka aka tercapai tingkat produktifitas yang optimal yang menggambarkan bahwa organisasi tersebut senantiasa berusaha untuk

maju, dalam hal ini akan terlaksana apabila pihak manajemen berusaha untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi secara baik serta dengan upaya memberikan motivasi kerja yang sangat tinggi.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu.

1. Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh Jansen bahwa ada delapan unsur, jika diteliti kedelapan tersebut merupakan motivasi. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sondang (2007:287) "bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan". Yang pertama kebutuhan fisiologi, seperti sandang, pangan, dan papan, yang kedua kebutuhan keamanan, keamanan disini tidak termaksud fisik saja, akan tetapi lebih luas seperti mental, sedangkan yang ketiga kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih cenderung hubungan berintraksi, kebutuhan keempat yaitu kebutuhan prestise yang pada umum tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Sedangkan yang terakhir aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk

mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung baha motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

2. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatain dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian juga dapat diartikan suatu proses meletakkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek orang atau benda. Lebih lanjut Sondang P. Siagian (1999: 224) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang, matang berarti memenuhi empat persyaratan, yang pertama keterkaitan langsung dengan pekerjaan, yang kedua praktis, yang ketiga kejelasan standar dan yang terakhir adanya kriteria yang objektif.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi secara periodik, yang dimaksud proses disini adalah suatu cara sistematis atau langkah-langkah dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi yang ditujukan untuk memahami prestasi kerja seorang pegawai. Penilaian prestasi ini juga merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai, prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan nilai keberhasilan tugas para karyawan yang bisa

dibandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Adapun kegunaan penilaian menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:94), ia mengatakan bahwa "Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan". Adapun rincianya sebagai berikut yang penulis cerna secara lebih singkat untuk mengetahui tujuan dan kegunaan prestasi karyawan:

- a. Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini di gunakan untuk promosi, dmosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaanya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasa, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Untuk menentukan standarisasi yang akan melakukan penilaan merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaianini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

3.Peraturan Organisasi

Peraturan pemerintah adalah dasar pelaksana kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

4. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemngamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan pengawasan juga bisa diartikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya tau tidak, dan Pengawasan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Eksplanasi, pengawasan menghimpun informasi yang dapat menjelaskan mengapa hasil-hasil kebijakan publik dan program yang dicanangkan berbeda.
- b. Akuntasi, pengawasan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk melakukan akuntasi atas perubahan sosial ekonomi yang terjadi setelah dilaksanakannya sejumlah kebijakan publik dari waktu ke waktu.
- c. Pemeriksaan, pengawasan membantu menentukan apakah sumber daya dan pelayanan yang dimaksudkan untuk kelompok sasaran maupun konsumen tertentu memang telah sampai kepada mereka.
- d. Kepatuhan, pengawasan bermanfaat untuk menentukan apakah tindakan dari pada administrator program, staf dan pelaku lain sesuai dengan standar dan prosedur yang di buat oleh legislator, instansi pemerintah dan atau lembaga profesional.

Maksud dari pengawasan ini adalah untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak. Memperbaiki kesalahan yang di buat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang samata timbulnya kesalahan baru, mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkt pelaksanaan), mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengawasan jika ditinjau terbagi dua yaitu: P. Intren, pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi didalam lingkungan unit tersebut. Pengawasan ini dilakukan dengan cara pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*). Sedangkan yang kedua ialah pengawasan Ekstren, pengawasan ini dilakukan diluar dari badan/unit/instansi tersebut. Pengawasan yang dilakukan dari luar organisasi, misalnya seperti Undang-Undang Dasar mengatur dalam pasal 23E: "Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksaan Keuangan yang bebas dan mandiri.

E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran Etos Kerja yaitu:

Sangat Tinggi : Apabila kebanyakan responden menilai etos kerja yang di miliki sangat tinggi.

Tinggi : Apabila kebanyakan responden menilai etos kerja yang di miliki tinggi

Cukup Tinggi : Apabila kebanyakan responden menilai etos kerja yang di miliki cukup tinggi.

Kurang Tinggi : Apabila kebanyakan responden menilai etos kerja yang di miliki kurang tinggi.

Rendah : Apabila kebanyakan responden menilai kebanyakan responden menilai etos kerja yang di miliki belum tinggi.

G. Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2003 : 38)

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penulisan ini adalah dua variabel yaitu dependen, Etos Kerja dan independen yang menjadi indikatornya dalam variabel ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah:

1. Motivasi
2. Penilaian prestasi
3. Peraturan organisasi
4. Pengaruh antara sesama rekan kerja
5. Pengawasan

H. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu, **"Diduga etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat masih rendah.**

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori (bersifat menjelaskan) dan survey diskriptif yaitu menggunakan atau menggambarkan keadaan yang sebenarnya serta penjelasan-penjelasan secara komprehensif atau menyeluruh terhadap seluruh penilaian-penilaian dan kegiatan yang sebenarnya dari pegawai Kantor Bupati Karimun dalam melaksanakan tugas pelayanan masyarakat. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode Kualitatif. Dengan menggunakan metode ini penulis berharap mampu mengungkapkan metode ini penulis berharap mampu mengungkapkan seluruh apa yang menjadi pokok permasalahan dengan gambaran yang telah didapatkan melalui penelitian. Penelitian dengan metode ini lebih mengandalkan keadaan realitas sehingga peneliti lebih dapat menjelaskan hal-hal yang lebih meyakinkan, keunggulan pada penelitian ini juga peneliti lebih bisa menjelaskan bagaimana dan mengapa tidak sebanyak sekedar "apa" untuk menyimpulkan sebuah data.

Di dalam penelitian ini peneliti akan memperoleh data dalam bentuk deskriptif yaitu data yang berwujud berupa kata-kata dan gambar. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (1996: 3) "Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati."

Jadi dari keteranga tersebut dapat dipahami baha dalam penelitian ini penulis akan dapat mendapatkan data dalam bentuk kata-kata tertulis atau luisan dari orang yang dapat diamati yang kemudian diperoses hingga menjadi sebuah kesimpulan.

Adapun pendekatan yang penulis lakukan dalam metode ini adalah pendekatan fenomenologis yang mana pendekatan ini berusaha untuk memhami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang bisa dalam situasi-situasi tertentu, dan dalam pendekatan ini peneliti diharuskan untuk berprinsip tidak mengetahui arti sesuatu bagi orang-orang yang sedang diteliti. Jadi dalam hal ini peneliti diharapkan menjadi orang asing yang benar-benar objektif dan tidak dalam posisi mempunyai persepsi terhadap objek yang sedang diteliti.

B. lokasi Penelitian dan Waktu

Penelitian ini penulis lakukan pada Bagian Kesra Kantor Bupati Karimun yang beralamat di jalan Poros Kabupaten Karimun. Dimana Kabupaten Karimun merupakan bagian dari Provinsi Kepulauan Riau yang terbentuk pada tahun 1999, yang di laksanakan pada tanggal 21-26 maret 2010

C. Jenis dan Sumber Data

Adapan sumber dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, data yang penulis kumpulkan langsung dari responden, dalam penelitian ini penulis mengambil data dalam bentuk pendapat

responden dengan cara wawancara terstruktur dan pengamatan langsung tentang pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja.

- b. Data sekunder, data yang berasal dari laporan-laporan maupun literatur yang di butuhkan dalam penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2005 : 90).

**Tabel 11.1 Sampel penelitian pada Kantor Bupati Karimun bagian
Kesejahteraan Rakyat Provinsi Kepulauan Riau.**

NO	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1	Ka. Bagian	1	1	100%
2	Ka. Kasubag	3	3	100%
3	Pegawai	9	9	100%
	Jumlah	13	13	100%

Sumber: Data Olahan

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi seluruh pegawai bagian kersejahteraan rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun yang berjumlah 18 orang. Sedangkan teknik yang di gunakan dalam pengambilan sampel ini adalah metode sensus yaitu keseluruhan dari jumlah populasi di jadikan sampel.

E. Teknik pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan peneliti yang langsung melakukan pengamatan kelapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian, adapun di sini peneliti melakukan pengamatan secara non partisipan yang mana peneliti mengamati langsung dari luar organisasi tempat penelitian dilakukan.

b. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan beserta alternatif jawaban yang di berikan kepada responden dan responden menjawab pertanyaan tersebut dengan keadaan yang ada didasarkan pada indikator variabel peneliti.

F. Teknik Analisis data

Karena penelitian ini di gunakan metode analisis diskriptif dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil satu kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

IV.1 Gambaran Umum Kabupaten Karimun

Kabupaten Karimun di mulai dari sebuah kota kecil dengan nama Tanjung Balai Karimun. Bahkan saat itu masih Bersetatus Kecamatan dengan luas sekitar 275 KM2. Tanjungbalai Karimun dari sisi sejarah tidak dapat dipisahkan dari Kabupaten Utamanya. Berdasarkan Keputusan Pemerintah Republik Indonesia(RI), dimana Provinsi Sumatera Tengah Pada 18 Mei 1956 bergabung dengan Kepulauan Riau diberi tatus Otomi daerah Tingkat II yang mengendalikan atas 4 kecamatan (Website Kab. Karimun yaitu:

1. Kec. Tanjung Pinang terdiri atas kel. Bintang Selatan (menjadi Bintang Timur, Galang, Tanjung Pinag Barat dn Tanjung Pinang Timur sekarang)
2. Kec. Karimun terdiri atas Kel. Karimun, Kundur dan Moro.
3. Kec. Lingga terdiri atas Kel. Lingga, Singkep dan Senayan.
4. Kec. Pulau Tujuh terdiri atas Jemaja, Siantan, Midai, Serasan, Tambelan, Bunguran Barat dan Bunguran Timur.

Saat itu Kecamatan Karimun terdiri dari atas Kelurahan Karimun, Kundur dan Moro, dan akhirnya dihapuskan bedasrakan Keputusan GubernurKepala Daerah Tingkat I Riau Tertanggal 9 Agustus 1964 dengan nomor UP/247/5/1965. Berdasarkan permintaan pada 1 Januari 1966 seluruh Administrasi Teitorial Kecamatan dalam Kabupaten Kepulauan Riau dihapuskan. Kemudian berubah lagi,

dimana dengan semangat Otonomi Daerah yaitu pada tanggal 12 Oktober 1999, dimana undang-undang No 53 Tahun 1999 menyebutkan bahwa Kecamatan Karimun bersma dengan Kecamatan Kundur dan Moro digabungkan menjadi satu kabupaten Karimun, hingga saat ini. Kabupaten Karimun ini akhirnya berdiri dengan mengawasi 9 kecamatan yaiyu, Kecamatan Karimun, Meral, Tebing, Kundur Kota, Kundur Utara, Kundur Barat, Moro, Buru dan Durai.

Kabupaten Karimun merupakan salah satu Kabupaten yang di miliki oleh Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di Tanjung Balai Karimun yang mempunyai luas wilayah 7.984 Km, letak kabupaten ini secara geogografis memang sangat mendukung perekonomian masyarakat, dimana Kabupaten Karimun termaksud salah satu daerah yang akan dilewati oleh jalur perdagangan bebas yang seara tidak langsung akan membuka peluang yang sangat besra bagi masyarakatnya untuk mengambil kesempatan yang ada. Kabupaten Karimun terletak dibagian barat Provinsi Riau yang berbatasan :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Selat Singapura, Semenanjung Malaysia dan Malaka.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kateman Kabupaten Indra giri hilir.
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kota Batam.
4. Sebelah barat dengan Kecamatan Rangsang, Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Bengkalis serta Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan

Selain memiliki potensi diatas, Kabuptn Karimun juga memiliki berbagai aset, diantaranya tambang batu geranit dan hasil pertanian serta perikanan yang cukup memberi dampak bagi terpenuhinya anggaran belanja daerah serta mampu menyerap lapangan pekerjaan bagi masyarakatnya.

IV.1.1 Gambaran Umum Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA)

Berdasarkan peraturan Bupati Karimun Nomor 9 tahun 2007 tentang penjabaran tugas dan fungsi sekretariat daerah dan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Karimun, Sekretariat daerah memiliki tugas pokok untuk membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administerei, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagai mana dimaksud diatas sekretariat daerah memiliki fungsi sebagai berikut:

- A. Pengkordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah
- B. Penyelenggaraan Administerasi Pemerintahan
- C. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana pemerintahan.
- D. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi sekretariat daerah terdiri dari asisten dan bagian, adapun Asistennya meliputi Asisten Tata Praja dan Asisten Administerasi Umum. Sedangkan untuk bagian sekretariat Kabupaten Karimun memiliki delapan bagian, yaitu Bagian

Pemerintahan, Bagian Humas Informasi dan Komunikasi, Bagian Hukum dan Organisasi Tata Laksana, Bagian Progeram dan Evaluasi Sekretariat, Bagian Umum, Bagian Kepegawaian, Bagian Keuangan, serta Bagian Kesra dan Keagamaan

IV.I.2 Tugas Pokok dan Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA)

A. Tugas Pokok

Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Mempunyai tugas pokok melaksanakan mengkoordinasikan penyusunan program dan pengumpulan data serta petunjuk teknis pembinaan dan memantau pemberian bantuan dan perkembangannya dibidang kesejahteraan rakyat dan keagamaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten.

.Uraian tugas yang dimaksud pada ayat (1) bagian Kesra dan Keagamaan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis dibidang kesejahteraan rakyat dan keagamaan
2. Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan saran dan pertimbangan dalam peningkatan kesejahteraan rakyat dan keagamaan
3. Mengumpulkan dan mengolah data serta mnyiapkan bahan penyusunan dan petunjuk teknis pembinaan dibidang sosial da kemasyarakatan.
4. Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan bahan penyusunan dan petunjuk teknis pembinaan dibidang teknis dan kesehatan.

5. Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan bahan penyusunan dan petunjuk teknis pembinaan dibidang keagamaan.
6. Mengkoordinasikan, memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan pemberian bantuan dibidang social kemasyarakatan, pendidikan dan kesehatan dan keagamaan.
7. Melaksanakan tugas kesinasan lain dibidang kesejahteraan masyarakat dan keagamaan yang ditugaskan oleh pimpinan.

B. Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keagamaan terdiri dari:

1. Sub Bagian Sosial dan Kemasyarakatan
2. Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan.
3. Sub Bagian Keagamaan

C. Masing-masing Sub Bagian sebagaimana dimaksud ayat (3) dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keagamaan.

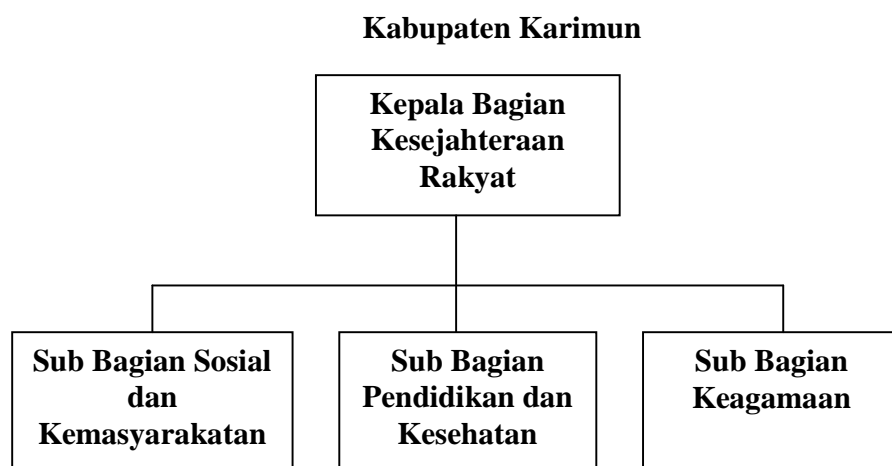
D. Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA)

Struktur organisasi adalah bagian dari sebuah organisasi yang secara strategis ditetapkan oleh seorang pimpinan kepada organisasinya agar jalur komunikasi antara birokrat atau bawahannya dapat tercipta dengan baik, struktur juga berfungsi sebagai suatu peletakan tanggung jawab bagi pegawai yang menerima posisi dimana dirinya ditempatkan agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal, benar serta sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan peraturan Bupati Karimun Nomor 9 tahun 2007 tentang penjabaran tugas dan fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karimun pada pasal 30, Bagian Kesra memiliki tugas melakukan penyusunan kebijakan teknis operasional dibagian kesra yang menjadi kewenangan pemerintah daerah Kabupaten sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA).

Gambar IV.I

Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA)



Sumber: Data Olahan 2010

Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) yaitu terdiri dari:.

- a. Kepala Bagian Kesra
- b. Sub. Bagian Sosial dan Kemasyarakatan
- c. Sub. Bagian Pendidikan dan Kesehatan
- d. Sub. Bagian Keagamaan

1. Sub Bagian Sosial dan Kemasyarakatan mempunyai tugas melakukan koordinasi, penyusunan program dan pengumpulan data serta petunjuk teknis di bidang sosial dan kemasyarakatan.

Uraian tugas yang dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

- a. Melaksanakan koordinasi dalam rangka perencanaan program pelayanan kesejahteraan rakyat.
- b. Melaksanakan koordinasi dalam rangka pengumpulan data yang akurat dalam rangka penyusunan pedoman teknis operasional tentang pembinaan dan bantuan sosial kemasyarakatan
- c. Melaksanakan koordinasi dalam rangka penyusunan program kerja di bidang sosial kemasyarakatan
- d. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait, veteran dan elemen masyarakat dalam rangka pemberian dan evaluasi bantuan sosial kemasyarakatan.
- e. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan sosial kemasyarakatan kepada pimpinan sesuai dengan pimpinan sesuai dengan sumber data dari instansi terkait.
- f. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keagamaan.

2. Sedangkan untuk Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi, penyusunan program dan pengumpulan data serta petunjuk teknis di bidang pendidikan dan kesehatan.

Uraian yang maksud pada ayat (1) sebagai berikut:

- a. Melaksanakan koordinasi dalam perencanaan program pelayanan pendidikan dan kesehatan.
- b. Melaksanakan koordinasi dalam rangka pengumpulan data yang akurat dan penyusunan pedoman teknis operasional tentang pembinaan dan bantuan pendidikan dan kesehatan.
- c. Melaksanakan koordinasi dalam rangka penyusunan program kerja dibidang pendidikan dan kesehatan.
- d. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dalam rangka pemberian dan pengawasan bantuan pendidikan dan kesehatan dari pemerintah daerah.
- e. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan dan kesehatan kepada pimpinan sesuai dengan sumber data dari instansi terkait.
- f. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Keagamaan

3.Sub Bagian Keagamaan.

Mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi , penyusunan program dan pengumpulan data serta petunjuk teknis dibidang keagamaan.

Uraian yang dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kordinasi dalam rangka perencanaan program dibidang keagamaan.

- b. Melaksanakan koordinasi dalam rangka pengumpulan data yang akurat dan penyusunan pedoman teknis operasional tentang pembinaan dan bantuan keagamaan.
- c. Melaksanakan koordinasi dalam rangka penyusunan program kerja di bidang keagamaan.
- d. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait dan organisasi keagamaan dalam rangka pelaksanaan ibadah haji, MTQ/MDA, umroh, hari besar keagamaan, bantuan anak yatim, bantuan rumah ibadah, Masjid Agung Kabupaten Karimun, bantuan LPTQ, bantuan TPQ/MD, bantuan Pondok Pesantren, mualaf dan organisasi keagamaan serta bantuan kegiatan lembaga keagamaan lainya dan pemerintah daerah.
- e. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan di bidang keagamaan kepada pimpinan sesuai dengan sumber data dari instansi terkait.
- f. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bagian Kesra dan Keagamaan

BAB V

PEMBAHASAN

V.1 Karakteristik Responden

Seperti yang di jelaskan dalam bab sebelumnya, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Pegawai Kantor Bupati Karimun bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra), terlebih dahulu penulis menyajikan identitas responden. Identitas tersebut meliputi jenis kelamin, pangkat, golongan dan usia. Penyajian data responden dimaksudkan sebagai informasi yang dijadikan penunjang pembahasan tentang Etos Kerja bagian Kesejahteraan Rakyat, sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah para pegawai Kantor Bupati Karimun bagian Kesejahteraan Rakyat.

Dalam bab ini penulis menyajikan laporan hasil penelitian dari data tentang etos kerja pegawai Kantor Bupati Karimun bagian Kesejahteraan Rakyat. Data tersebut merupakan data primer. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil, observasi dan Questioner, observasi penulis gunakan untuk melihat langsung perilaku pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat untuk semua tingkatan. Questioner yaitu alat pengumpul data yang bersifat kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup.

Jumlah pegawai Kantor Bupati Karimun bagian kesejahteraan Rakyat berjumlah 13 orang. Dari 13 orang tersebut yang penulis jadikan pegangan untuk memaparkan hasil penelitian ini. Jawaban responden pada setiap pertanyaan pada kuesioner

tersebut, penulis klasifikasikan sesuai dengan frekuensi, kemudian dipresentasikan yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

Berdasarkan data yang di peroleh dari absensi maka dapat dijabarkan jenis kelamin pegawai sebagai berikut :

V.1.1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang di tinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini dibuat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.I : Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	11	84,6%
2	Wanita	2	15,4%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber data : Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun.

Dari tabel di atas terlihat jumlah pegawai bagian kesejahteraan rakyat Kantor Bupati Karimun menunjukkan bahwa pegawai laki-laki berjumlah 11 orang atau 84,6 %, sedangkan yang perempuan berjumlah 2 orang atau 15, %. Dengan demikian terlihatlah bahwa pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat lebih banyak laki-laki di banding perempuan.

V.1.2 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selanjutnya penulis akan menyajikan data tingkat pendidikan responden pendidikan merupakan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan

pendidikan yang tinggi di harapkan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.2 : Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA	3	23,0%
2	Diploma (D3)	3	23,0%
3	Serjana (S1)	4	30,8%
4	Margester (S2)	3	23,0%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber:Hasil Penelitian Lapangan

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun memiliki pendidikan yang cukup tinggi,yaitu sekitar 30,8 % atau 4 orang responden sudah mendapatkan gelar keserjanaan,se sedangkan sebanyak 3 orang atau sekitar 23,0% pegawainya merupakan tamatan SMA dan ini sudah cukup memadai untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat, dan yang memiliki gelar Magester yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 23,0%.

V.1.3 Keadaan Berdasarkan Masa Kerjanya

Sedangkan untuk mengetahui kematangan dalam melaksanakan pekerjaan, bisa lihat salah satu cara yaitu dengan melihat jenjang masa kerjanya dalam bekerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat. Berikut ini merupakan data responden di lihat dari masa kerja, untuk lebihnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.3 : Responden Berdasarkan Masa Kerjanya

No	Jenjang Masa Kerjanya	Responden	Prsentase
1	1-2 Tahun	3	23,0%
2	2-4 Tahun	8	62,0%
3	4-6 Tahun	2	15.4%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber:Data olahan 2010

Dengan melihat tabel di ats maka dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat telah melaksanakan pekerjaannya di Bagian Kesejahteraan Rakyat di atas 2 tahun, yaitu sekitar 62,0 % atau 8 orang dari total pegawainya, sedangkan sebanyak 3 orang atau 23,0% pegawai melaksanakan pekerjaannya di bawah 2 tahun, dan tentu untuk mencapai suatu kematangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka di butuhkan pegawai yang benar-benar dan menguasai pekerjaannya.

V.1.4 Keadaan Responden Berdasarkan Status Pegawai

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan status pegawai untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.4 : Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Responden	Persentase
1	PNS	9	70,0%
2	Honoror	4	30,8%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa persentase responden pada tingkat PNS sebanyak 9 orang dengan jumlah 70,0%, sedangkan jumlah tingkat Honoror sebanyak

4 orang dengan jumlah 30,%, sedangkan untuk mengetahui bagaimanakah etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun maka diperlukan adanya pembahasan, dimana peneliti telah menyiapkan beberapa data yang akan membantu peneliti untuk menggambarkan dan menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai menggambarkan dan menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun.

V.2 Etos kerja Pegawai Kantor Bupati Karimun Bagian Kesejahteraan Rakyat

Dalam tabel ini peneliti membahas seluruh tanggapan 13 Responden Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam menjawab pertanyaan yang berupa kuesioner yang peneliti laksanakan di Kabupaten Karimun tepatnya di Bagian kesejahteraan Rakyat. Sebelum peneliti membuat daftar pertanyaan beserta alternatif alternatif jawaban yang di berikan kepada responden dan responden menjawab pertanyaan tersebut peneliti terlebih dahulu melakukan observasi sebagai suatu alat kontrol terhadap pelaksanaan kuesioner, sehingga di harapkan jawaban dari responden tidak lari dari keadaan yang sesungguhnya dan tidak mengaburkan jawaban dari hasil penelitian yang peneliti lakukan.

Untuk penulisan ini, adapun fokus penelitian ini adalah Faktor0faktor yang mempengaruhi etos kerja. Adapun indikator dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Motivasi
- B. Penilaian Perestasi
- C. Peraturan Organisasi
- D. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja

E. Pengawasan

Setelah penulis melakukan serangkaian kegiatan penelitian dan menyebarkan sejumlah data pertanyaan berupa kuesioner dan observasi, maka di bawah ini akan penulis jelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yang juga merupakan indikator dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

V.2.1 Motivasi

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh Jansen bahwa ada delapan unsur, jika diteliti kedelapan tersebut merupakan motivasi. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sondang (2007:287) "bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan". Yang pertama kebutuhan fisiologi, seperti sandang, pangan, dan papan, yang kedua kebutuhan keamanan, keamanan disini tidak termaksud fisik saja, akan tetapi lebih luas seperti mental, sedangkan yang ketiga kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih cenderung hubungan berintraksi, kebutuhan keempat yaitu kebutuhan prestise yang pada umum tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Sedangkan yang terakhir aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja pada setiap

pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung baha motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden motivasi pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden dari seorang atasan memberikan motivasi terhadap bawahanya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di amati hanya 3 oarang atau 23% dari total responden yang merasa motivasi yang sangat tinggi dari atasan , sedangkan sebanyak 6 orang atau 46,15% responden merasa atasan kurang tinggi memberikan motivasi terhadap bawahanya. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil kinerja yang menjadi tanggung jawab Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam melakukan pekerjaanya.

Sedangkan untuk mengetahui motivasi saudara dalam melakukan pekerjaan maka dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel V.6 : Tanggapan Responden dalam memberikan motivasi terhadap pekerjaanya

No	Tanggapan Responen	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	2	15,38%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	7	53,84%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di amati bahwa sebanyak 2 orang atau 15,38% dari total responden yang hanya dapat memberikan motivasi sangat tinggi, sedangkan sebanyak 7 orang atau 53,84% orang dari jumlah responden kurang tinggi dalam memberikan motivasi terhadap pekerjaanya. Tentunya hal ini harus di berikan respon yang positif dari pimpinan agar pertumbuhan etos kerja didalam organisasi tersebut dapat tumbuh sesuai dengan apa yang di harapkan .

Sedangkan untuk mengetahui dorongan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden untuk mengetahui dorongan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	8	51,53%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	-	-
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa responden yang menganggap dorongan dari rekan kerja dari menyelesaikan pekerjaan tepat waktu lebih unggul, karena sebanyak

8 orang atau 51,53% telah merasa mendapat dorongan dari rekan kerjanya, namun demikian ada juga 1 orang atau 7,69% dari responden tersebut tidak merasa mendapatkan dorongan dari rekan kerjanya tentunya hal ini harus dapat dibenahi agar jumlah persentase yang merasa mendapat dorongan dari rekan kerjanya dapat meningkat lebih tajam. Karena apabila seseorang sudah merasa demikian, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaan secara serius dan penuh dengan kecintaan terhadap masalah yang mengalaminya.

Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana dorongan yang diberikan oleh atasan dalam saudara melakukan pekerjaan dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden mengetahui sejauh mana dorongan yang diberikan dari atasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 3 atau 23% responden yang merasa mendapat dorongan dari atasan, sedangkan 5 atau 38,46% cenderung tidak merasa mendapat dorongan dari atasan. Hal ini tentunya menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya sebagai birokrat, karena apabila dalam bekerja atasan tidak memberikan dorongan

pada bawahanya maka secara tidak langsung akan mengurangi kualitas kerja pegawai yang ada di lingkungan tersebut.

Sedangkan untuk mengetahui apakah atasan saudara sudah memberikan kepercayaan yang tinggi untuk saudara melakukan pekerjaan.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden apakah atasan memberikan kepercayaan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	2	15,38%
2	Tinggi	3	23%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	4	30,76%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 atau 15,38% responden yang merasa sudah mendapat kepercayaan dari atasan untuk memberi pekerjaan kepadanya, sedangkan sekitar 4 atau 30,76% responden merasa atasan belum memberikan kepercayaan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan. tentu dengan sikap ini dikarenakan atasan mereka masih ragu dengan kemampuan bawahanya.

V.2.2 Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhataan dari atasanya sehingga mendorong mereka untuk bergairah berkerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian juga dapat diartikan suatu proses meletakkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek orang atau benda. Lebih lanjut Sondang P. Siagian (1999:

224) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang, matang berarti memenuhi empat persyaratan, yang pertama keterkaitan langsung dengan pekerjaan, yang kedua praktis, yang ketiga kejelasan standar dan yang terakhir adanya kriteria yang objektif.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi secara periodik, yang dimaksud proses disini adalah suatu cara sistematis atau langkah-langkah dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi yang ditujukan untuk memahami prestasi kerja seorang pegawai. Penilaian prestasi ini juga merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai, prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan nilai keberhasilan tugas para karyawan yang bisa dibandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Adapun kegunaan penilaian menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:94), ia mengatakan bahwa "Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan". Adapun rincianya sebagai berikut yang penulis cerna secara lebih singkat untuk mengetahui tujuan dan kegunaan prestasi karyawan:

1. Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasa, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Untuk menentukan standarisasi yang akan melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

Untuk mengetahui tanggapan Responden tentang penilaian prestasi Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah atasan mereka sudah memberi nilai objektif terhadap prestasi yang tinggi terhadap pekerjanya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	4	30,76%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%^s

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui sebanyak 3 atau 23% responden merasa atasan mereka sudah memberikan nilai objektif terhadap prestasi yang tinggi

terhadap pekerjaannya, sedangkan 4 atau 30,76 responden masih merasa belum mendapat nilai perestasi yang tinggi dari atasannya. Mungkin di karenakan atasan mereka merasa masih banyak bawahanya yang belum menunjukan perestasi yang baik atau keseriusan dalam bekerja.

Sedangkan untuk mengetahui apakah mereka pernah mendapatkan penilaian perestasi yang tinggi dari atasanya maka dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

Tabel V.11 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah mereka pernah mendapatkan penilaian perestasi yang tinggi dari atasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	1	7,69%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	3	23%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di lihat hanya 1 atau 7,69% responden mengatakan pernah mendapat nilai perestasi yang tinggi dari atasanya, sedangkan 5 atau 38,46% dari total responden tidak pernah mendapatkan perestasi yang tinggi dari atasanya.dari sikap tersebut mungkin di karenakan atasan mereka merasa bawahanya masih belum mampu menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah mereka pernah mendapat penilaian perestasi yang tinggi dari rekan kerjanya maka dapat di lihat pada tabel di bawah :ini.

Tabel V.12: Tanggapan Responden apakah mereka pernah mendapat perestasi yang tinggi dari rekan kerja mereka

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	2	15,38%
2	Tinggi	3	23%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2 atau 15,38% responden pernah memberikan perestasi yang tinggi sesama rekan kerja, sedangkan 5 atau 38,46% dari total responden belum mendapatkan perestasi yang tinggi dari rekan kerjanya. Mungkin dikarenakan mereka merasa kemampuan mereka masih sama.

Sedangkan untuk mengetahui apakah anda pernah memberi perestasi yang tinggi pada salah satu rekan kerja saudara dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.13 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah mereka pernah memberi penilaian perestasi yang tinggi pada salah satu rekan kerjanya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	8	61,53%
2	Tinggi	-	-
3	Cukup tinggi	-	-
4	Kurang tinggi	2	15,38%
5	Rendah	3	23%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa responden menilai pernah menilai memberikan perestasi yang tinggi pada rekan kerjanya sangat tinggi sebanyak 8 atau 61,53% dan mendapat nilai yang lebih unggul, namun demikian masih ada yang tidak bisa

memberi penilaian tertinggi pada rekan kerjanya, mungkin di karenakan mereka merasa kemampuan mereka masih seimbang.

Sedangkan untuk mengetahui apakah saudara pernah merasakan penilaian perestasi anda bekerja sudah tinggi maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.14 :Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah mereka merasa penilaian perestasi mereka bekerja sudah tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Peresentase
1	Sangat tinggi	2	15,38%
2	Tinggi	3	23%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	2	15,38%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di ketahui hanya 2 atau 15,38% responden yang merasa penilaian perestasi mereka bekerja sudah tinggi, sedangkan 5 atau 38,46% responden merasa tidak bisa memberikan penilaian perestasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka lakukan mungkin di karenakan masih banyak pekerjaan yang mereka lakukan lebih banyak orang lain yang mengerjakan dari pada diri sendiri.

V.2.3 Pengaruh Organisasi

Peraturan pemerintah adalah dasar pelaksana kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung

jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang peraturan organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.15 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah terlaksana cukup tinggi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Peresentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	-	-
3	Cukup tinggi	-	-
4	Kurang tinggi	7	53,84%
5	Rendah	3	23%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa sesbanyak 3 atau 23% responden yang menilai peraturan organisasi terlaksan sangat tinggi, sedangkan 7 atau 53,84% responden masih merasa peraturan organisasi masih kurang tinggi. Dari peraturan tersebut terlihat peraturan organisasi masih kurang tentunya siap seperti ini tidak boleh di biarkan secara berlarut-larut agar kompetensi mampu tumbuh dengan baik.

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah berhubungan tinggi dengan pekerjaan yang saudara lakukan maka dapat di lihat tabel di bawah ini

Tabel V.16 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah berhubungan tinggi dengan pekerjaan yang saudara lakukan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	3	23%
3	Cukup tinggi	1	7,69%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui sebanyak 3 atau 23% responden melakukan pekerjaan berhubungan dengan peraturan organisasi, sedangkan 5 atau 38,46% responden belum bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan organisasi.

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi yang diberikan atasan sudah cukup tinggi dan sesuai dengan kemampuan saudara maka dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden apakah peraturan organisasi yang di berikan atasan sudah cukup tinggi sesuai dengan kemampuan saudara

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	3	23%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas sebanyak 3 atau 23% responden yang merasa atasannya

memberikan peraturan organisasi sesuai dengan kemampuannya, sedangkan 5 atau 38,46% responden merasa peraturan organisasi yang di berikan atasnya belum sesuai dengan kemampuannya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah antara saudara dan rekan kerja sudah terlaksana peraturan organisasi yang tinggi dapat di lihat tabel di bawah ini.

Tabel V. 18 : Tanggapan Responden apakah antara saudara dan rekan kerja sudah terlaksana peraturan organisasi yang tinggi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Di lihat dari hasil tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa sebanyak 3 atau 23% responden yang merasa sudah terlaksana peraturan organisasi antara sesama mereka, sedangkan 5 atau 38,46% belum merasa antara mereka masih kurang tinggi peraturan organisasi yang dijalankan. Hal ini tentunya harus di perhatikan demi menciptakan kekompakan dalam berkerja.

Sedangkan untuk mengetahui apakah atasan saudara sudah memberikan peraturan organisasi yang tinggi pada bawahnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.19 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah atasan memberikan peraturan organisasi yang tinggi pada bawahanya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	4	30,76%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	1	7,69%
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Di lihat dari tabel di atas maka dapat di ketahui sebanyak 4 atau 30,76% responden yang merasa mendapat peraturan organisasi yang tinggi dari atasanya, sedangkan 6 atau 46, 15 % responden merasa belum mendapat peraturan organisasi yang tinggi dari atasanya. Hal ini tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaanya, karena apabila atasan belum memberi peraturan organisasi yang tinggi pada bawahanya maka secara tidak langsung akan mengurangi kualitas kerja pegawai yang ada di lingkungan tersebut.

V.2.4 Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengaruh antara sesama rekan kerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.20 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah di tempat kerja sudah terjalin pengaruh yang tinggi.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	5	38,46%
2	Tinggi	1	7,69%
3	Cukup tinggi	-	-
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di lihat sebanyak 5 atau 38,46% responden yang merasa sudah terjalin pengaruh yang tinggi di tempat mereka bekerja, sedangkan 6 atau 46,15% tidak mendapat pengaruh tersebut dan merasa masih biasa-biasa saja.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah saudara pernah merasa berpengaruh tinggi antara sesama rekan kerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.21 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah antara atasan dan bawahan sudah terpengaruh kerja yang tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	4	30,76%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 4 atau 30,76% menilai antara atasan dan bawahan sudah terpengaruh kerja yang tinggi, sedangkan 5 atau 38,46% masih merasa antara atasan dan bawahan belum terpengaruh kerja yang tinggi. Tentunya sikap seperti ini tidak boleh di biarkan secara berlarut-larut agar proses kompetensi dalam bekerja mampu tumbuh dengan baik.

Sedangkan untuk mengetahui apakah antara saudara dan rekan kerja sudah merasa cocok dalam bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.22 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah antara sesama rekan kerja sudah merasa cocok dalam bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	5	38,46%
2	Tinggi	1	7,69%
3	Cukup tinggi	1	7,69%
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 5 atau 38,46% responden yang merasa sudah cocok dalam melakukan pekerjaan hal ini dapat dilihat karena kemauannya yang tinggi dan saling bisa berbagi, sedangkan 6 atau 46,15% responden masih merasa tidak cocok dan selalu bertentangan atau beda pendapat dalam melakukan pekerjaan. Mungkin dikarenakan antara mereka masih bersaing untuk menjadi yang terbaik

Selanjutnya untuk mengetahui apakah saudara pernah merasa berpengaruh tinggi antara sesama rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.23 : Tanggapan Responden apakah antara saudara dan rekan kerja pernah merasa berpengaruh tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	7	53,84%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	3	23%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa responden yang menganggap antara sesama rekan kerja pernah merasa berpengaruh tinggi 7 atau 53,84% dan lebih unggul, dan yang mengatakan kurang tinggi 3 atau 23% yang belum berpengaruh tinggi antara sesama rekan kerja. Di lihat dari hasil olahan di atas tentunya sangat membanggakan bagi kita tentunya hal ini harus dapat di benahi agar jumlah persentase yang sudah merasa berpengaruh tinggi antara sesama rekan dapat meningkat lebih tajam lagi.

Sedangkan untuk mengetahui apakah atasan memberikan pengaruh yang tinggi kepada bawahnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.24 :Tanggapan Responden apakah atasan memberikan pengaruh yang tinggi pada bawahnya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	4	30,76%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa sebanyak 3 atau 23% responden yang menilai atasan sudah memberi pengaruh sangat tinggi pada bawahnya,

sedangkan sekitar 4 atau 30,76% belum merasa mendapat pengaruh yang tinggi dari atasannya. Tentunya sikap seperti ini mencerminkan antara atasan dan bawahan masih saling tidak keterbukaan.

V.2.5 Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemngamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan pengawasan juga bisa diartikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya tau tidak, dan Pengawasan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Eksplanasi, pengawasan menghimpun informasi yang dapat menjelaskan mengapa hasil-hasil kebijakan publik dan program yang dicanangkan berbeda.
- b. Akuntasi, pengawasan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk melakukan akuntasi atas perubahan sosial ekonomi yang terjadi setelah dilaksanakannya sejumlah kebijakan publik dari waktu ke waktu.
- c. Pemeriksaan, pengawasan membantu menentukan apakah sumber daya dan pelayanan yang dimaksudkan untuk kelompok sasaran maupun konsumen tertentu memang telah sampai kepada mereka.
- d. Kepatuhan, pengawasan bermanfaat untuk menentukan apakah tindakan dari pada administrator program, staf dan pelaku lain sesuai dengan standar dan

prosedur yang di buat oleh legislator, instansi pemerintah dan atau lembaga profesional.

Maksud dari pengawasa ini adalah untuk mengetahui jalanya pekerjaan apakah lancar atau tidak. Memperbaiki kesalahan yang di buat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengawasan jika ditinjau terbagi dua yaitu: P. Intren, pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi didalam lingkungan unit tersebut. Pengawasan ini dilakukan dengan cara pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*). Sedangkan yang kedua ialah pengawasan Ekstren, pengawasan ini dilakukan diluar dari badan/unit/instansi tersebut. Pengawasan yang dilakukan dari luar organisasi, misalnya seperti Undang-Undang Dasar mengatur dalam pasal 23E: "Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksaan Keuangan yang bebas dan mandiri.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengawasan Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.25 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah atasan memberikan pengawasan yang tinggi kepada bawahanya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	2	15,38%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui sebanyak 3 atau 23% responden menilai atasan memberikan pengawasan yang sangat tinggi kepada bawahanya, sedangkan 5 atau 38% masih kurang tinggi mendapat pengawasan dari atasanya. Tentunya hal seperti ini tidak baik jika diteruskan berlarut-larut karena akan mengakibatkan tidak ada keseriusan dan bekerja.

Tabel V.26 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah pengawasan menjadi beban buat saudara.

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	7	53,84%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	1	7,69%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui dan terlihat lebih unggul sebanyak 7 atau 53,84% responden merasa pengawasan menjadi beban yang sangat tinggi untuk mereka melakukan pekerjaan, sedangkan hanya 1 atau 7,69% yang menganggap pengawasan itu biasa-biasa saja dan tidak memojokan dirinya dalam bekerja.

Kemudian untuk mengetahui apakah pengawasan di tempat saudara bekerja sudah cukup tinggi dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.27 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah pengawasan di tempat mereka bekerja sudah tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Peresentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	1	7,69%
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	1	7,69%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa sebanyak 3 atau 23% responden yang menilai pengawasan di tempat mereka bekerja sangat tinggi, sedangkan 6 atau 46,15% masih merasa pengawasan di tempat mereka kerja masih kurang. Tentunya hal seperti ini tidak boleh di biarkan secara berlarut-larut agar proses kompetensi dalam bekerja mampu tumbuh dengan baik.

Sedangkan untuk mengetahui apakah mereka sudah merasa pengawasan yang di berikan atasan kepada bawahanya sudah cukup tinggi dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel V.28 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah mereka merasa pengawasan dari atasan sudah cukup tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	2	15,38%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	6	46,15%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui sebanyak 2 atau 15,38% responden merasa mendapat pengawasan sangat tinggi dari atasan, sedangkan 6 atau 46,15% masih kurang tinggi mendapat pengawasan dari atasan. Tentunya hal ini mencerminkan bahwa memang pengawasan yang diberikan atasan belum dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah antara saudara dan rekan kerja sudah memberikan pengawasan yang tinggi setiap anda bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.29 : Tanggapan Responden untuk mengetahui apakah mereka telah memberi pengawasan yang tinggi setiap bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat tinggi	3	23%
2	Tinggi	2	15,38%
3	Cukup tinggi	3	23%
4	Kurang tinggi	5	38,46%
5	Rendah	-	-
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 3 atau 23% responden memberikan pengawasan setiap mereka bekerja, sedangkan 5 atau 38,46% responden tidak dapat memberikan pengawasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tentunya hal ini harus diberikan respon yang positif dari pimpinan agar pertumbuhan etos kerja di dalam organisasi tersebut dapat tumbuh sesuai apa yang diharapkan.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor apakah yang lebih dominan maka akan digambarkan dalam sebuah tabel rekapitulasi, tabel rekapitulasi ini berguna untuk

mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai yang ada di bagian kesejahteraan rakyat. Selain itu rekapitulasi ini juga berfungsi sebagai penentu faktor apakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi etos kerja pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat tersebut. Pengetahuan ini berguna untuk melihat kecenderungan yang harus dilakukan pemimpin ketika semua faktor tidak mampu di adopsi sebagai sebuah penyempurnaan etos kerja bagi pegawai, maka pemimpin dapat mengambil faktor yang dominan sebagai langkah awal untuk lebih meningkatkan etos kerja bagi bawahannya. Adapun untuk mendapatkan hasil dari rekapitulasi ini maka peneliti mengelompokkan sesuai dengan kategori jawaban yang di berikan responden, kemudian dari hasil jawaban tersebut peneliti mengambil nilai persentasenya yang kemudian di jumlahkan dan untuk mengetahui hasil rata-rata, maka persentase yang sudah terakumulasi tadi di bagi dengan jumlah tabel yang termuat dalam data rekapitulasi.

Tabel V.30 : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

N O	Tabel	ALTERNATIF JAWABAN					Total Persentase
		Motivasi	Penilaian Prestasi	Peraturan Organisasi	Pengaruh antara sesama Rekan Kerja	Pengawasan	
1	V.5	23%	23%	15,38%	30,76%	23%	100%
2	V.6	15,38%	15,38%	23%	15,38%	15,38%	100%
3	V.7	15,38%	23%	23%	7,69%	23%	100%
4	V.8	46,38%	30,76%	38,46%	46,15%	30,76%	100%
5	V.9	-	7,69%	15,38%	-	-	100%
6	V.10	15,38%	7,69%	23%	38,46%	7,69%	100%
7	V.11	15,38%	15,38%	-	7,69%	23%	100%
8	V.12	15,38%	15,38%	-	-	15,38%	100%
9	V.13	53,38%	38,46%	53,84%	46,15%	15,38%	100%
10	V.14	-	23%	23%	7,69%	38,46%	100%
11	V.15	51,53%	15,38%	23%	30,76%	7,69%	100%
12	V.16	15,38%	23%	23%	15,38%	53,83%	100%
13	V.17	15,38%	23%	7,69%	15,38%	-	100%
14	V.18	7,69%	38,46%	38,46%	38,46%	15,38%	100%
15	V.19	-	61,53%	7,69%	38,46%	23%	100%
16	V.20	23%	15,38%	23%	7,69%	7,69%	100%
17	V.21	15,38%	23%	23%	46,15%	23%	100%
18	V.22	23%		15,38%	-	15,38%	100%
19	V.23	38,46%	15,38%	38,46%	53,84%	7,69%	100%
20	V.24	-		-	-	46,15%	100%
21	V.25	15,38%	23%	23%	15,38%	7,69%	100%
22	V.26	23%	-	-	-	15,38%	100%
23	V.27	23%	-	15,38%	-	15,38%	100%
24	V.28	30,76%	38,46%	38,46%	15,38%	23%	100%
25	V.29	7,69%	15,38%	7,69%	23%	46,15%	100%
Jumlah 25=R		489,06 25 =19,5%	491,71 25 =19,6%	499,27 25 =19,9%	472,85 25 =18,9%	472,47 25 =18,8%	100%

Dari hasil akumulasi tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di sana adalah lima faktor, yaitu motivasi, penilaian perestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan, dan yang lebih mendominasi untuk mempengaruhi etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah faktor peraturan organisasi, sebagaimana yang tergambarkan pada tabel di atas bahwa sebanyak 19,9% dari seluruh jawaban dari responden yang menyangkut faktor-faktor etos kerja ialah peraturan organisasi, sedangkan penilaian perestasi menempati urutan ke dua dalam peranya membentuk etos kerja, yang respondenya sebanyak 19,6%, kemudian urutan ke tiga yaitu motivasi di mana jumlah respondenya sebanyak 19,5%, selanjutnya di susul oleh faktor yang keempat pengaruh antara sesama rekan kerja jumlah respondenya sebanyak 18,9%, dan di akhiri oleh faktor pengawasan yaitu sebanyak 18,8%.

Untuk itu jika Bagian Kesejahteraan Rakyat ingin meningkatkan lagi tingkat etos kerjayang lebih di bagian tersebut, maka hendaknya bagi atasan untuk lebih mengintensifkan pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan yang ketat agar dapat berjalan dengan baik, benar dan menimbulkan semangat dan kompetensi yang sehat.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor di sini ialah pandangan yang mendukung atau melatar belakangi para pegawai untuk melakukan atau berbuat sesuatu dalam bekerja, untuk memudahkan penjabaran dalam melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada bagian kesejahteraan rakyat Kabupaten Karimun, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi terlebih dahulu yaitu peneliti langsung melakukan pengamatan lapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian, adapun di sini peneliti melakukan pengamatan secara non partisipan yang mana peneliti mengamati langsung dari luar organisasi tempat penelitian dilakukan.

Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.31 : Tanggapan Responden terhadap motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	6	46,15%
2	Kadang-kadang	4	30,76%
3	Tidak pernah	3	23,09%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang, atau sekitar 46,15% dari total responden yang diberikan motivasi dari atasannya, hal ini dapat di

lihat karena kemauanya yang tinggi dalam bekerja. sehingga pegawai tersebut bisa menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, namun sekitar 3 atau 23,0% responden yang tidak mendapat motivasi dari atasanya sehingga stiap pekerjaan sering di lakukan secara bertunda-tunda. Tentu hal ini mencerminkan etos kerja yang kurang baik.

Sedangkan untuk mengetahui apakah atasan saudara memberikan penilaian prestasi pada bawahanya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.32 : Tanggapan Responden terhadap penilaian perestasi dari atasan

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	4	30,76%
2	Kadang-kadang	5	38,46%
3	Tidak pernah	4	30,76%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa sebanyak 4 atau 30,76% dari total responden yang sering mendapat penilaian prestasi dari atasanya, sedangkan 5 atau 38,46% merasa kadang-kadang mendapat nilai prestasi dari atasanya, tentunya sikap seperti ini tidak boleh di biarkan secara berlarut-larut agar antara sesama rekan kerja tidak merasa atasanya tidak adil dalam memberi penilaian.

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah terlaksana sangat baik dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.33 : Tanggapan Responden terhadap peraturan organisasi di tempat bekerja

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	3	23,0%
2	Kadang-kadang	4	30,76%
3	Tidak pernah	6	46,15%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 3 atau sekitar 23,0% responden yang menilai ada peraturan organisasi di tempat mereka bekerja, sedangkan sebanyak 6 atau 46,15% responden cenderung tidak menilai tidak pernah merasa ada peraturan organisasi di tempat ia bekerja. Hal ini disebabkan oleh pengawasan yang kurang dari atasan sehingga mereka tidak dapat saling berkompetensi dan mengakibatkan lalai dalam melakukan pekerjaan, hal ini tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaan sebagai birokrat, karena bila dalam bekerja masih kurang peraturan organisasi maka secara tidak langsung akan mengurangi kualitas kerja pegawai yang ada di lingkungan tersebut.

Sedangkan untuk mengetahui apakah apakah di tempat kerja sudah terjalin pengaruh antara sesama rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.34 : Tanggapan Responden tentang pengaruh antara sesama rekan kerja

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	5	38,46%
2	Kadang-kadang	4	30,76%
3	Tidak pernah	4	30,76%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa responden yang merasa sudah berpengaruh antara sesama rekan kerja 5 atau 38,46% responden, dan yang merasa kadang-kadang hanya 4 atau 30,76% dari total responden, sedangkan yang menjawab tidak sama sekali sebanyak 4 atau 30,76%.

Di lihat hasil dari olahan data di atas terlihat jelas lebih sering responden yang merasa sudah berpengaruh kerja antara sesama pegawai, namun demikian masih ada yang menganggap bahwa masih belum berpengaruh antara sesama rekan kerja, tentunya hal ini dapat di benahi agar jumlah persentase yang menganggap sudah berpengaruh antara sesama rekan kerja dapat meningkat lebih tajam lagi. Karena apabila seseorang sudah berpandangan demikian, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaannya secara serius dan selalu bertukar pendapat antara sesama rekan kerja demi mendapatkan hasil yang lebih baik.

Sedangkan untuk mengetahui atasan sudah memberikan pengawasan maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.35 : Tanggapan Responden tentang pengawasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	3	23,0%
2	Kadang-kadang	4	30,76%
3	Tidak pernah	6	46,15%
	Jumlah	13 Orang	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 3 atau 23,0% responden merasa mendapat pengawasan dari atasan, sedangkan sekitar 6 atau 46,15% dari total responden yang merasa tidak pernah mendapat pengawasan dari atasan, tentunya hal seperti ini tidak boleh di biarkan secara berlarut-larut karena akan mengakibatkan setiap pegawai tidak akan serius dalam bekerja dan setiap pekerjaan yang bisa di selesaikan dalam jangka waktu 1 hari bisa-bisa di biarkan dan baru di kerjakan 2 atau 3 hari baru di selesaikan. Dengan demikian sebaiknya atasan harus lebih memberikan pengawasan ke pada bawahanya agar mereka bisa sadar dan tidak melalaikan setiap pekerjaan dan sekaligus biar mereka belajar untuk lebih bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah di berikan.

Untuk dapat menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat maka peneliti menampilkan tabel rekapitulasi dari indikator yang sudah di bahas di atas yang berguna sebagai acuan dalam menentukan keadaan etos kerja pegawai yang ada di bagian tersebut.

Dalam tabel ini peneliti mengelompokkan semua jawaban dari responden yang mempunyai nilai yang sama, setelah peneliti selesai mengelompokkan lalu

peneliti mengakumulasikan sesuai dengan kategori, kemudian peneliti bagi jumlah item tabel, pembagian ini berguna untuk mendapatkan hasil rata-rata dari masing-masing kategori, dengan mengetahui hasil rata-rata dari masing-masing kategori maka peneliti akan mudah untuk menyimpulkan keadaan etos kerja yang terjadi di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun.

Tabel V.36 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun

NO	Tabel	Tanggapan Responden			Total Persentase
		Tinggi	Sedang	Rendah	
1	V.31	46,15%	30,76%	23,0%	100%
2	V.32	30,76%	38,46%	30,76%	100%
3	V.33	23,0%	30,76%	46,15%	100%
4	V.34	38,46%	30,76%	30,76%	100%
5	V.35	23,0%	30,76%	46,25%	100%
<u>Jumlah = R</u> 5		<u>161,37</u> 5 = 32,27	<u>161,5</u> 5 = 32,2	<u>176,82</u> 5 = 35,3	100%

Sumber: Data Olahan 2010

Sesuai dengan hasil rekapitulasi maka dapat diketahui bahwa tingkat etos kerja yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun Masih rendah, dilihat dari tabel tersebut sebanyak 35,3% dari total responden masih memiliki etos

kerja yang rendah dan 32,2% memiliki etos kerja yang sedang, sedangkan yang memiliki etos kerja tinggi 32,37%. Dengan melihat keadaan yang demikian, maka sudah selayaknya Bagian Kesejahteraan Rakyat memperbaharui manajemennya dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Karimun agar segala aktivitas dalam menjalankan birokrasi dapat berjalan dengan baik dan benar.

BAB VI

PENUTUP

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka sudah tibalah saatnya penulis untuk membuat sebuah kesimpulan dan saran dari apa yang telah penulis uraikan dari penelitian yang penulis lakukan di Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun. Hendaknya kesimpulan dan saran ini dapat memacu lagi perkembangan semangat Etos Kerja pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Bupati Karimun, sehingga hasil yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan benar.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat etos kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian masih rendah, hal ini karena motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan dilakukan oleh atasan kepada bawahannya masih kurang tinggi sehingga membentuk sikap lalai dalam melakukan pekerjaannya.

Rendahnya etos kerja pegawai yang ada di Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun adalah disebabkan masih kurangnya motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja, pengawasan, jelas bahwa yang mempengaruhi etos kerja pada Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan.

Motivasi adalah secara umum sering di artikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi secara priodik, yang di maksud proses di sini adalah suatu cara sistimatis atau langkah-langkah dalam menghasilkan suatu proses penilain prestasi yang di tujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang pegawai. Penilaian prestasi juga merupakan evaluasi terhadap prilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah di lakukan penilai, perestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan nilai keberhasilan tugas para karyawan yang bisa di bandingkan realasi nyata dengan standar yang di capai karyawan. Penilainan ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan ini, jadi apabila peraturan ini tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini di lakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat di pastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

Pengaruh antara sesame rekan kerja misalnya dalam hal pergaulan antara sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidak cocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap

yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di laksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di di tentukan. Pengawasan juga dapat di artikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya, maksud dari pengawasan adalah untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.

VI.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat di jadikan masukan bagi instansi dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kaupaten Karimun adalah motivasi, penilaian perestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesame rekan kerja dan pengawasan. Jika ke lima hal tersebut dapat di jalankan secara bersama-sama maka maka bukan tidak perestasi etos kerja yang di capai akan maksimal, namun jika tidak ke lima hal tersebut tidak dapar di jalankan secara bersama-sama maka penulis menyarankan agar terlebih dahulu melakukan pembinaan terhadap pegawai, karena sesuai dengan hasil penelitian yang telah di paparkan maka kita dapat di ketahui bahwa pembinaan di sini bertujuan untuk membentuk motivasi yang unggul dalam bekerja sehingga membentuk keperibadian yang tanggap terhadap sesuatu bukan berdasarkan untuk atau rugi secara materil. Dan pembinaan ini di sarankan agar lebih di tekankan

dalam usaha peningkatan Emosional Spritual para pegawai, karena dalam meningkatkan Emosional Spritualnya secara tidak langsung aka menimbulkan pandangan kerja secara baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Garna K. *Filsafat dan Etika Pemerintahan*, Yudistira, primaco Akademi, 2001
- Ishak Arief dan Hedri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta, Gramedia Media Sarana Indonesia, Jakarta, 2003.
- Jansen H. Sinamo, 8 *Ethos Kerja Profesional*, Bandung, Darma Mahardika, 2003, hlm. 11-24.
- Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2007
- Siagian P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 14, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Sudirman. Tebba. 2003. *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf.*, Cetakan I. (Pustaka Nusantara ; Bandung).
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta, 8 *Ethos Kerja Profesional* Bandung, Darma Mahardika, 2003.
- Prof. Dr. Sondang. P. Siagian, 2007, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 14, (Bumi Aksara : Jakarta)
- Ndraha, Taliziduhu. *Kybernology (Fungsi Pemerintahan)*, Rineka cipta, Jakarta, 2004
- Taufiq Abdullah, *Agama Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES.
- Uswatun Khasanah, S. Th, I, 2004, *Etos Kerja : Sarana Menuju Puncak Prestasi*, Cetakan I, (Harum : Yogyakarta).

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Rata-Rata Pegawai Pada Kantor Bupati Karimun.....	5
Tabel V.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel V.2	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	40
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Masa Kerjanya.....	41
Tabel V.4	Responden Berdasarkan Status Pegawai	41
Tabel V.5	Tanggapan Responden Dari Seorang Atasan Memberi Motivasi Terhadap Bawahanya.....	43
Tabel V.6	Tanggapan Responden Dalam Memberikan Motivasi Terhadap pekerjaannya.....	43
Tabel V.7	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Dorongan Dari Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	44
Tabel V.8	Tanggapan Responden Mengetahui Sejauh Mana Dorongan yang Diberikan dari atasan	45
Tabel V.9	Tanggapan Responden Apakah Atasan Memberikan Kepercayaan Yang Tinggi Untuk Melakukan Pekerjaan...	45
Tabel V.10	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui apakah atasan Mereka Sudah Memberikan Nilai Objektif Terhadap Prestasi yang Tinggi Terhadap Pekerjaannya.....	46
Tabel V.11	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Mereka Pernah Mendapatkan Penilaian Prestasi Yang tinggi Dari Atasan	47
Tabel V.12	Tanggapan Responden Apakah Mereka Pernah Mendapat Prestasi Yang Tinggi Dari Rekan Kerja mereka.....	47
Tabel V.13	Tanggapan Responden Untuk Mengrtahui Apakah Mereka Pernah Memberi Penilaian Prestrasi Yang Tinggi Pada	

Salah Satu Rekan Kerjanya	48
Tabel V.14 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Mereka Merasa Penilaian Perestasi Mereka Bekerja Sudah Tinggi	48
Tabel V.15 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Peraturan Organisasi Sudah Terlaksana Cukup Tinggi	49
Tabel V.16 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Peraturan Organisasi Sudah Berhubungan Tinggi Dengan Pekerjaan Yang Saudara Lakukan.....	50
Tabel V.17 Tanggapan Responden Apakah Peraturan Organisasi Yang Diberikan Atasan Sudah Cukup Tinggi Sesuai Dengan Kemampuan Saudara.....	50
Tabel V.18 Tanggapan Responden Apakah Antara Saudara Dan Rekan Kerja Sudah Terlaksana Peraturan Organisasi Yang Tinggi.....	51
Tabel V.19 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Atasan Memberikan Peraturan Organisasi Yang Tinggi Pada Bawahannya.....	52
Tabel V.20 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Ditempat Kerja Sudah Terjalin Pengaruh yang Tinggi.....	52
Tabel V.21 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Antara Atasan Dan Bawahan Sudah Terpengaruh Kerja Yang Tinggi.....	53
Tabel V.22 Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Antara Seasama Rekan Kerja Sudah Merasa Cocok Dalam Bekerja.....	54
Tabel V.23 Tanggapan Responden Apakah Antara Saudara dan Rekan Kerja Pernah Merasa Berpengaruh Tinggi.....	54
Tabel V.24 Tanggapan Responden Apakah Atasan Memberikan Pengaruh Yang Tinggi Pada Bawahanya.....	55

Tabel V.25	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Atasan Memberikan Pengawasan Yang Tinggi Kepada Bawahanya.....	56
Tabel V.26	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Pengawasan Menjadi Beban Buat Saudara.....	56
Tabel V.27	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Pengawasan Di Tempat Mereka Bekerja Sudah Tinggi.....	57
Tabel V.28	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Mereka Merasa Pengawasan Dari Atasan Sudah Cukup Tinggi.....	58
Tabel V.29	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Apakah Mereka Telah Memberi Pengawasan Yang Tinggi Setiap Bekerja.....	58
Tabel V.30	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.I Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau	35
--	----

KUESIONER

A. MOTIVASI

1. Apakah atasan saudara selalu memberikan motivasi yang tinggi kepada bawahannya?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
2. Apakah saudara telah memberikan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan saudara?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
3. Apakah atasan saudara telah memberikan dorongan yang tinggi kepada rekan kerja saudara supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi

- e. Rendah
- 4. Apakah atasan saudara telah memberikan dorongan yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang saudara lakukan?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
- 5. Apakah atasan saudara memberikan kepercayaan yang tinggi untuk saudara dalam melakukan kepercayaan?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

B. PENILAIAN PRESTASI

- 1. Apakah atasan saudara memberikan nilai yang objektif terhadap prestasi kerja yang tinggi terhadap bawahannya?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi

- e. Rendah
2. Apakah saudara pernah mendapatkan penilaian prestasi yang tinggi dari atasan saudara?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
3. Apakah rekan kerja saudara memberikan penilaian prestasi yang tinggi pada pekerjaan yang saudara lakukan?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
4. Apakah atasan saudara pernah memberikan penilaian prestasi yang tinggi pada salah satu rekan kerja saudara?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

5. Apakah saudara pernah merasakan penilaian prestasi selama anda bekerja sudah tinggi?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

C. Peraturan Organisasi

1. Apakah peraturan organisasi di tempat saudara bekerja sudah ada dilaksanakan dengan cukup tinggi?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
2. Apakah peraturan organisasi sudah berhubungan tinggi dengan pekerjaan yang saudara lakukan?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

3. Apakah peraturan organisasi yang diberikan atasan kepada bawahannya sudah cukup tinggi dan sesuai kemampuan saudara?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
4. Apakah antara saudara dan rekan kerja telah terlaksana peraturan organisasi yang tinggi?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
5. Apakah atasan saudara telah memberikan peraturan organisasi yang tinggi pada bawahannya?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

D. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja

1. Apakah ditempat saudara bekerja sudah terjalin pengaruh yang tinggi antara rekan kerja?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
2. Apakah antara atasan dan bawahan ditempat saudara bekerja sudah terlaksana pengaruh kerja yang tinggi?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
3. Apakah antara saudara dan rekan kerja sudah merasa cocok dalam melakukan pekerjaan?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

4. Apakah saudara pernah merasa berpengaruh yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sesama rekan kerja?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
5. Apakah atasan saudara memberikan pengawasan yang tinggi setiap anda bekerja?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

E. Pengawasan

1. Apakah atasan saudara memberikan pengawasan yang tinggi setiap anda bekerja?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

2. Apakah saudara merasakan pengawasan tersebut menjadi beban yang tinggi buat saudara?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
3. Apakah pengawasan yang diberikan ditempat saudara bekerja sudah cukup tinggi?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah
4. Apakah saudara merasa pengawasan yang diberikan atasan kepada bawahannya sudah tinggi?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

5. Apakah antara saudara dan rekan kerja telah memberikan pengawasan yang tinggi dalam setiap saudara bekerja?
- a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Kurang tinggi
 - e. Rendah

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BIOGRAFI



Atsnawati dilahirkan di Sawang pada tanggal 04 November 1986. Lahir sebagai anak terakhir dari 8 bersaudara dari pasangan Bapak Loden (Alm) dan Ibu Enom. Penulis telah menamatkan beberapa jenjang pendidikan yaitu Sekolah Dasar Negeri 003 Mengkuse pada tahun 1999, dan melanjutkan ke sekolah menengah pertama pada SMP N 1 Kundur Barat dan tamat pada tahun 2002, setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya pada sekolah menengah atas di SMA N 1 Kundur dan tamat pada tahun 2005.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Pekanbaru, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2006-2010 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, akhirnya pada tanggal 22 Juni 2010 Ia berhasil mendapat gelar sarjana S.Sos dalam Ujian Munaqasyah dengan predikat terakhir Sangat Memuaskan.

*Motivasi
Kesabaran adalah awal dari Keberhasilan
wajar*

ajar

*Pesan dan Kesan
Melakukan kesalahan 1X itu*

*JAPQ.....
Jika terulang ke 2X itu kurang*